

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KESYAHBANDARAN UTAMA BELAWAN

Miduk Manalu
Universitas Islam Sumatera Utara,
miduk@gmail.com

ABSTRACT

The Formulation of this research is how the influence of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence to the performance of office employees of the main Kesyahbandaran Belawan, and the purpose of this research is to Know and analyze the influence of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence to the performance of the Office employees of the main Kesyahbandaran Belawan. This research is a quantitative descriptive study. Data collection techniques are conducted through interviews, questionnaire questions and documentation studies. The samples in this study were as many as 60 employees. Variables are measured at Likert scale. Hypothesis testing using multiple linear regression analyses through F-test and T-Test. The Results of the test in Unison showed that intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual dextancy have significant effect on employee performance variables at the Kesyahbandaran office Belawan with a coefficient of determination value of 0.552 or 55.2%. Partially, intellectual intelligence is positive and significant to the employee's performance at the main Belawan's office of Kesyahbandaran with a regression coefficient value of 0.456 or 45.6%. Emotional Intelligence has a positive and significant effect on employee performance at the Belawan main Kesyahbandaran office with a regression coefficient value of 0.251 or 25.1%. Spiritual Intelligence is positive and significant to the employee's performance at the Belawan main Kesyahbandaran office with a regression coefficient value of 0.274 or 27.4%. The highest value of a regression coefficient is intellectual intelligence of 45.6%.

Keywords : *intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence, performance*

ABSTAK : *Rumusan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.*

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai. Variabel diukur dengan skala Likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji F dan uji t.

Hasil uji secara serempak menunjukkan bahwa Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,552 atau 55,2%. Secara parsial, Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.456 atau 45.6%. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.251 atau 25.1%. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.274 atau 27.4%. Nilai koefisien regresi yang paling tinggi adalah kecerdasan intelektual sebesar 45.6%.

Kata kunci: *kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kinerja*

1. Pendahuluan

Dalam rangka meningkatkan pendapatan negara (devisa) dari ekspor nonmigas, pemerintah mendorong pengusaha agar dapat meningkatkan investasinya dibidang komoditi ekspor dengan memberi kemudahan berusaha. Agar volume perdagangan ke luar negeri bisa meningkat melalui pintu angkutan laut, maka prosedur pelayanan pelabuhan-pelabuhan di seluruh Indonesia juga ditingkatkan dengan mencegah ekonomi berbiaya tinggi di pelabuhan, menghilangkan pungutan liar dan meningkatkan keamanan serta pelayanan kepada pemakai jasa pelabuhan.

Demi mewujudkan hal tersebut ada beberapa hal yang harus di perhatikan. Salah satunya adalah mengelola fungsi-fungsi manajemen terutama mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati, 2000, p.1).

Kesuksesan dan kinerja instansi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya. Oleh sebab itu instansi menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan instansi secara keseluruhan (Yuniningsih, 2002, p.18).

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen suatu instansi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut akan membuat manajemen instansi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan harapan instansi (Habibah, 2001, p.28).

Ravianto (1988, p.20) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja pegawai itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Penelitian lain menyebutkan bahwa kepuasan kerja (Clifford et al,1997. p.241) dan komitmen merupakan faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai (Sulima et al, 2000, p.76). Penelitian yang dilakukan Panggabean (2002, p.2) menunjukkan bahwa keadilan dalam penggajian dan perilaku individu tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Peningkatan kinerja pegawai akan berhubungan dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan. Penelitian Antonioni (dalam Habibah, 2001, p.27), menyebutkan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja individu adalah dengan mekanisme umpan balik yang dikenal dengan konsep 360 derajat. Kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan dengan menciptakan *eustress* atau lebih dikenal dengan *stress* yang positif. *Stress* yang positif dapat menciptakan tantangan dan berperan sebagai motivator bagi banyak pegawai, sehingga dengan demikian kinerjanya dapat lebih meningkat (Widiantoro, 2001, p.56).

Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000, p.22). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (2000, p.46) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*. Orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan.

Penelitian yang ditulis oleh Boyatzis (2001, p.2) bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Goleman (2001, p.39) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri

dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Patton (1998, p.2) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Kecerdasan emosi saat ini merupakan hal yang banyak dibicarakan dan diperdebatkan. Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosi tersebut di dalam lingkungan organisasi. Chermis (1998, p.1) pernah menulis dalam artikelnya berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya bahwa ada kemungkinan untuk dapat memperbaiki kemampuan emosional dan sosial seorang karyawan. Selain itu dalam penelitian tersebut juga ditemukan beberapa prinsip dalam mengaplikasikan *EQ* pada organisasi secara luas.

Kehadiran kecerdasan emosi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang telah mengundang pro dan kontra dikalangan para ahli (focus online, 2004, p.1). Gordon (dalam focus_online, 2004, p.1) adalah salah satu yang menentang pendapat tersebut. Ia berpendapat bahwa kecerdasan emosi lebih banyak berhubungan dengan kepribadian dan mood (suasana hati), sedangkan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja para pekerja adalah dengan kemampuan analisis dan kemampuan kognitif dalam hal ini yang berperan adalah kecerdasan intelektualnya.

Sejak lama orang yakin bahwa kecerdasan khususnya kemampuan intelektualnya merupakan suatu apparatus dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan (Wiramiharja, 2003, p.71). Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga kecerdasan dalam memecahkan masalah (Schultz and Schultz, 1994, 82). Riggio (2000, p43) memiliki pendapat yang lain. Penelitian yang pernah dilakukannya menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan intelektual hanya suatu alat. Hal

tersebut bertentangan dengan penelitian Suhariadi (2002, p.348). Hasil penelitian yang didapat adalah intelligensi berpengaruh dalam membentuk produktivitas yang efisien pada diri seseorang (Suhariadi, 2000, p.348).

Salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan sipiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu IQ dan EQ (Idrus, 2002, p.57).

Kantor Administrator Pelabuhan utama Belawan mempunyai tugas melaksanakan pemberian pelayanan lalu lintas dan angkutan laut, mengupayakan keamanan dan keselamatan pelayaran di perairan pelabuhan untuk memperlancar angkutan laut. Fenomena yang ada berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia di Kantor Administrator Pelabuhan utama Belawan adalah pegawai masih kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan terutama dalam pelayanan di pelabuhan dimana kinerja ditentukan juga oleh kemampuan mengelola diri dalam mengontrol emosi dan kemampuan berhubungan dengan orang lain atau biasa disebut kecerdasan emosi, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

2. METODE PENELITIAN

2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, beralamat di Jl. Veteran No.214, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Telepon: (061) 66940018. Provinsi Sumatera Utara 20411

2.2. Populasi

Menurut **Supranto (2011:15)**, populasi adalah kumpulan seluruh elemen yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan satu sama lain. Perbedaan-perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlainan. Dalam hal ini mengambil populasi dari seluruh

pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan Cabang Medan yang berjumlah **60** orang pegawai.

2.3. Sampel

Menurut Arikunto (2002: 78), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah **60** orang yaitu seluruh populasi. Utama Belawan Tahun 2019.

2.4. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kecerdasan Intelektual (X ₁)	Kecerdasan Intelektual merupakan kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan Masalah (Wiramiharja, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kemampuan figur ▪ Kemampuan verbal ▪ Kemampuan numeric (Wiramiharja, 2003)
2	Kecerdasan Emosional (X ₂)	Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif (Goleman, 2000)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Self awareness ▪ Self management ▪ Motivation ▪ Empathy ▪ Relationship management (Goleman, 2000)
3	Kecerdasan Spiritual (X ₃)	Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan serta menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna (Idrus, 2002)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mutlak jujur ▪ Keterbukaan ▪ Pengetahuan diri ▪ Fokus pada kontribusi ▪ Spiritual non-dogmatis (Idrus, 2002)
4	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kualitas kerja ▪ Kuantitas kerja ▪ Ketepatan waktu ▪ Kehadiran dan kemampuan bekerjasama (Mathis dan Jackson:2012)

2.5. Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan untuk me-tes, apakah kuesioner yang akan kita ajukan kepada responden sudah sah atau valid yang bersumber dari jawaban-jawaban responden dengan skala *likert*. Untuk men-tes ini diperlukan sampel minimal 30 responden. Jika

ada jawaban yang tidak valid maka butir pertanyaan/pernyataan tidak boleh dimasukkan dalam pengolahan data berikutnya seperti : Pengelolaan Data Regresi Linear baik Sederhana maupun Berganda, Kolerasi Sederhana/ Berganda, SEM, Analisis Jalur. Untuk menguji validitas ini digunakan

pengolahan data melalui Rank Spearman, nilai suatu kuesioner dinyatakan valid biasanya ditetapkan dengan angka korelasi 0.30 Saiful Azwar (dalam Helmi 2013:8).

Uji reliabilitas dilakukan untuk me-tes, apakah kuesioner yang akan atau kita ajukan kepada responden sudah reliabel atau andal yang bersumber dari jawaban-jawaban responden dengan skala likert. Jika ada jawaban yang tidak reliabel maka butir pertanyaan/ pernyataan tidak boleh dimasukkan dalam pengolahan data berikutnya seperti : Pengelolaan Data Regresi Linear baik Sederhana maupun Berganda, Kolerasi Sederhana/Berganda SEM, Analisis Jalur.

2.6. Teknik Analisis Kuantitatif

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus dibawah ini :

2.7. Metode Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan menggunakan rumus linear berganda:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

2.8. Koefisien Determinasi

Uji determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan melalui koefisien penentu berganda

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor.

Tabel 1
Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Intelektual (X_1)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (r_{hitung})	(r_{tabel}) ($n = 60, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
Q11	0.793	0.250	Valid	Dipakai
Q12	0.910	0.250	Valid	Dipakai
Q13	0.861	0.250	Valid	Dipakai
Q14	0.799	0.250	Valid	Dipakai
Q15	0.861	0.250	Valid	Dipakai
Q16	0.910	0.250	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2019

Dari tabel 1, diatas terlihat bahwa kolerasi pearson correlation > 0.250 sehingga dapat semua item untuk Kecerdasan Intelektual (X_1), disimpulkan semua butir pernyataan menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai Kecerdasan Intelektual (X_1) adalah valid.

Tabel 2
Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Emosional (X_2)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (r_{hitung})	(r_{tabel}) ($n = 60, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
Q21	0.835	0.250	Valid	Dipakai
Q22	0.885	0.250	Valid	Dipakai
Q23	0.851	0.250	Valid	Dipakai
Q24	0.331	0.250	Valid	Dipakai

No. Item	Corrected item-total correlation (r_{hitung})	(r_{tabel}) ($n = 60, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
Q25	0.457	0.250	Valid	Dipakai
Q26	0.422	0.250	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2019

Selanjutnya dari tabel 2, diatas terlihat bahwa kolerasi semua item untuk Kecerdasan Emosional (X_2), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation > 0.250 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Kecerdasan Emosional (X_2) adalah valid.

Tabel 3
Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Spiritual (X_3)

No. Item	Corrected item-total correlation (r_{hitung})	(r_{tabel}) ($n = 60, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
Q31	0.843	0.250	Valid	Dipakai
Q32	0.819	0.250	Valid	Dipakai
Q33	0.810	0.250	Valid	Dipakai
Q34	0.773	0.250	Valid	Dipakai
Q35	0.814	0.250	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2019

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 3, diatas terlihat bahwa kolerasi semua item untuk Kecerdasan Spiritual (X_3), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation > 0.250 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Kecerdasan Spiritual (X_3) adalah valid.

Tabel 4
Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Item	Corrected item-total correlation (r_{hitung})	(r_{tabel}) ($n = 60, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
Q41	0.606	0.250	Valid	Dipakai
Q42	0.507	0.250	Valid	Dipakai
Q43	0.825	0.250	Valid	Dipakai
Q44	0.655	0.250	Valid	Dipakai
Q45	0.626	0.250	Valid	Dipakai
Q46	0.824	0.250	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2019

Selanjutnya uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 4, berikut terlihat bahwa kolerasi semua item untuk Kinerja pegawai (Y), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation >

0.250 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Kinerja (Y) adalah valid.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas yang paling sering digunakan kebanyakan peneliti dengan menggunakan *CrobachAlpha*. Nilai suatu

kuesioner dinyatakan reliabel biasanya ditetapkan dengan angka alpha 0.70-0.80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar menurut Kaplan-Saccuzz (dalam Helmi 2013:12) atau dapat dengan menggunakan table rujukan sebagai berikut : Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi.

Tabel 5
Interprestasi Nilai Reliabilitas

Interprestasi Nilai Reliabilitas Instrument	Interprestasi
0,80 -1,00	Tinggi
0,60 - 0,80	Cukup
0,40 - 0,60	Agak rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat rendah

Sumber : Arikunto, 1986 (dalam Helmi 2013 :12)

Tabel 6
Uji Reliabilitas X dan Y

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Reliabel/Tidak Reliabel	Keterangan
Kecerdasan Intelektual (X ₁)	0.927	Reliabel (Tinggi)	Dipakai
Kecerdasan Emosional (X ₂)	0.737	Reliabel (Cukup)	Dipakai
Kecerdasan Spiritual (X ₃)	0.854	Reliabel (Tinggi)	Dipakai
Kinerja (Y)	0.764	Reliabel (Cukup)	Dipakai

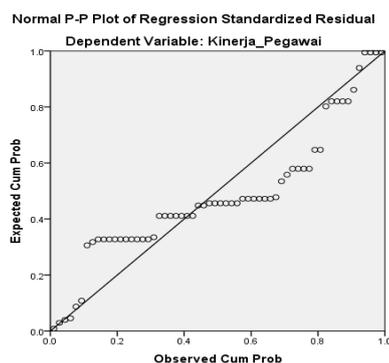
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2019

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (*residual*) memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji "t" dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisa grafik P-P Plot.yang dihasilkan melalui SPSS. Adapun output grafik P-P Plot seperti terlihat pada gambar dibawah ini :

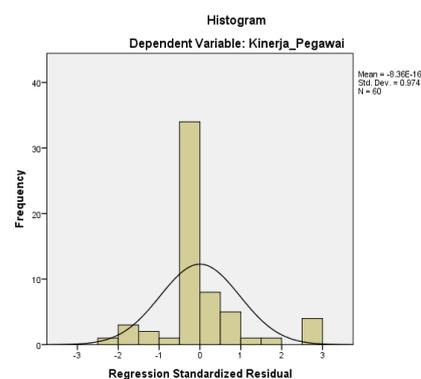


Gambar 1 Uji normalitas P-P Plot Test

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa distribusi dari titik-titik data Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja menyebar. Grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dipenuhi. Maka model

regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan variabel independennya.

Berdasarkan gambar 2, dibawah terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal tidak berpola distribusi melenceng (*skweness*) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Grafik Histogram

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Metode untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat *Tolerance Value* dan *Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance value* adalah 0,10 atau nilai VIF adalah 10. Jika *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika *tolerance value* < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi multikoleniaritas. Hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Correlations		Collinearity Statistics	
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	Kecerdasan_Intelektual	.511	.398	.763	1.310
	Kecerdasan_Emosional	.325	.230	.839	1.192
	Kecerdasan_Spiritual	.356	.255	.869	1.150

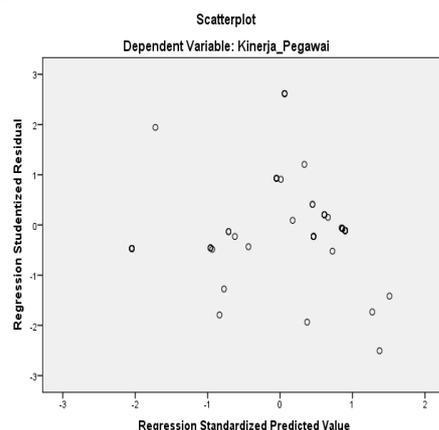
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan output tabel 7, Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut *heteroskedastisitas*.

Menganalisis data dalam pengujian asumsi klasik ini, peneliti menggunakan *Program Statistical Product and Service Solution (SPSS Versi 20.) for Windows* dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 4 Grafik scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa diagram pencar tidak membentuk suatu pola atau acak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan *heteroskedastisitas* pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui **Kinerja pegawai (Y)** berdasarkan variabel bebasnya.

3.2.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas memiliki hubungan sama kuat atau tidak, dimana untuk melihat hubungan atau tidak hubungan secara autokorelasi dapat dilihat dengan Uji Durbin-Watson (DW test)

Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lain diantara variabel *independent*.

Tabel 8
Uji Durbin-Watson (DW test)
Model Summary^d

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	3 ^a	56	.000	1.926

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Spiritual, Kecerdasan_Emosional, Kecerdasan_Intelektual

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20, tahun (2019)

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,926. Nilai Durbin-Watson menurut tabel dengan n=63 responden dan K = 3 (dalam hal ini adalah jumlah variabel bebas) didapat angka $dl = 1.4797$ dan $du = 1.6889$. oleh karena itu nilai DW hitung $> du$ ($1,926 > 1.693$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi maka model layak untuk digunakan.

3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk berapa besar Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Serta Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20 dengan output sebagai berikut :

Tabel 9
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	9.160	2.588		3.540
1				
Kecerdasan_Intelektual	.552	.124	.456	4.453
Kecerdasan_Emosional	.207	.081	.251	2.572
Kecerdasan_Spiritual	.161	.056	.274	2.854

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20, tahun (2019).

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

$$Y = 9.160 + 0.552X_1 + 0.207X_2 + 0.161X_3 + \varepsilon$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta adalah sebesar 9.160 hal ini menyatakan bahwa jika variable Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual diabaikan, maka nilai *Kinerja* sebesar 9.160.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kecerdasan Intelektual sebesar 0,552 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor Kecerdasan Intelektual maka akan meningkatkan *Kinerja* pegawai sebesar 55.2%.
3. Koefisien regresi untuk variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0.207 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor Kecerdasan Emosional maka akan meningkatkan *Kinerja* pegawai sebesar 20.7%.
4. Koefisien regresi untuk variabel Kecerdasan Spiritual sebesar 0,161 hal ini menunjukkan

bahwa setiap kenaikan 1% faktor Kecerdasan Spiritual maka akan meningkatkan *Kinerja* pegawai sebesar 16.1%.

4. PEMBAHASAN

Untuk pengujian hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, digunakan uji F dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sedangkan pengujian secara parsial masing-masing variabel independen dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individual variabel Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel *Kinerja* pegawai. Untuk pengujian secara parsial digunakan uji t dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji Serempak

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual sebagai variabel bebas (X) terhadap *Kinerja* pegawai sebagai variabel terikat (Y) Di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dapat dilihat pada Tabel 5.18 berikut.

Dari Tabel 5.16 dibawah, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23.044. Dengan menggunakan

confidence interval (CI) 95 % df 3:60 ($\alpha = 0.05$) maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai 2,76. Dengan demikian $F_{hitung} 23.044 > F_{tabel} 2.76$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan

Emosional dan Kecerdasan Spiritual sebagai variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Tabel 10
Hasil Uji Serempak
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	200.512	3	66.837	23.044	.000 ^b
Residual	162.421	56	2.900		
Total	362.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Spiritual, Kecerdasan_Emosional, Kecerdasan_Intelektual

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Pada Tabel 10, di atas terlihat nilai signifikansi sebesar 0.000^b lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual sebagai variabel bebas memiliki pengaruh yang *highly significant*. Secara serempak variabel Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual menunjukkan pengaruh

sangat nyata terhadap Kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui besarnya pengaruh perubahan variabel Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, sebagai berikut:

Tabel 11
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.743 ^a	.552	.529	1.703	.552	23.044

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Spiritual, Kecerdasan_Emosional, Kecerdasan_Intelektual

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,552 berarti bahwa Kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dapat dijelaskan oleh perubahan Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual sebesar 55.2%, sedangkan sisanya sebesar 44.8% dipengaruhi oleh

variable lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4.1. Uji Parsial

Uji pengaruh variabel Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.18 berikut;

Tabel 12
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.160	2.588		3.540	.001
	Kecerdasan_Intelektual	.552	.124	.456	4.453	.000
	Kecerdasan_Emosional	.207	.081	.251	2.572	.013
	Kecerdasan_Spiritual	.161	.056	.274	2.854	.006

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari Tabel 12, diperoleh nilai t_{hitung} masing-masing variabel. Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$. Nilai t_{tabel} pada df 3:60 dengan $\alpha = 0,05$ adalah 2.00. Pengaruh parsial dari variabel Kecerdasan Intelektual (X_1) diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.453, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.453 > 2.00$) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel Kecerdasan Intelektual (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Hal ini berarti bahwa apabila Kecerdasan Intelektual (X_1) meningkat atau semakin baik maka Kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan juga akan meningkat.

Pengaruh parsial dari variabel Kecerdasan Emosional (X_2) diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.572, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.572 > 2.00$) dengan nilai signifikan sebesar $0.013 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Hal ini berarti bahwa apabila Kecerdasan Emosional (X_2) meningkat atau semakin baik maka Kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan juga akan meningkat.

Pengaruh parsial dari variabel Kecerdasan Spiritual (X_3) diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.854, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.854 > 2.00$) dengan nilai signifikan sebesar $0.006 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel Kecerdasan Spiritual (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Hal ini berarti bahwa apabila Kecerdasan Spiritual (X_3) meningkat atau semakin baik maka Kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien regresi yang paling tinggi adalah variabel Kecerdasan Intelektual (X_1) sebesar 0.456 atau 45.6%. Hal ini berarti bahwa Kecerdasan Intelektual (X_1) berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

5. KESIMPULAN

1. Dari hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

2. Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.453 > 2.00$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.456 atau 45.6%.
3. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.572 > 2.00$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.251 atau 25.1%.
4. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.854 > 2.00$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.274 atau 27.4%.
5. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,552 atau 55.2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ari Ginanjar. 2007. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient., New Edition*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Alifah Diana Rosdaranita, 2017, Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Anis, Choiriah Dartisah. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik. Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Padang
- Anoraga dan Suryati. 2005. *Perilaku Keorganisasian*, PT. Pustaka Jaya., Jakarta
- Arikunto, S, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Tinjauan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

- As'ad. Moh. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Galia Indonesia, Yogyakarta.
- Asnawi, Sahlan. (1999). *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: Pusgrafin
- Azwar. Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cosper, Robert K, Ayman Sawaf, 2002, *Executive EQ*, terjemahan Widodo, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta
- Desty Sesiana Indriyani, Hamidah Nayati Utami, 2018, Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 59 No. 1 Juni 2018, Universitas Brawijaya Malang
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* Edisi dua. Yogyakarta: BPFE
- Jayanti, Dwi, 2010, “Pengaruh Intelligence Quotient, Iklim Sekolah dan Budaya Membaca Terhadap Hasil Belajar Ekonomi pada Siswa XI IPS SMA YP Unila Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010”. Skripsi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Lampung
- Jayanti, Dwi, 2009, Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi, Universitas Pembangunan Nasional, Jakarta
- Gandung Yuli Widyantoro, 2015, Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Di Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Purworejo, Universitas Muhammadiyah Purworejo
- Golemen, Daniel. 2005. *Working With Emotional Intelligence*. (Terjemahan Alex Tri Kancono Widodo), PT Gramedia : Jakarta.
- Golemen, Daniel. 2000. “Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ”, PT Gramedia Pustaka : Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 Cetakan 1, Andi Offset, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar. Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Patton, P. 2002, *Kecerdasan Emosional Di Tempat Kerja*, Pustaka Delapatra, Jakarta
- R.A. Fabiola. 2005, Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di hotel Horison Semarang)”, Tesis, Fakultas Psikologi. Universitas Diponegoro
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1
- Simamora, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Badan Penerbit YKPN
- Supranto, J. 2011. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, Cetakan keempat, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Tirta Sati Ayu, 2018, Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pondok Pesantren

Darunnajah Jakarta), Fakultas Ekonomi
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta:
PT. Raja Grafindo Parsada

Wiramiharja S. A. 2003. *Pengantar Psikologi
Klinis*. Bandung: PT Refika Aditama

Wechler, David. 2006, *The Evolution of
Intelligence*, Harper & Row, New York

Yeni Sugena Putri, 2016, Pengaruh Kecerdasan
Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan
lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten,
Jurnal Studi Manajemen & Organisasi
Vol.13 hal 88-97 Universitas Diponegoro

Zohar, dan Marshall, I. 2007. *SQ: Spiritual
Intelligence The Ultimate Intelligence*.
Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk.
Bandung: Penerbit Mizan Media Utama.